



University of HUDDERSFIELD

University of Huddersfield Repository

Lopez Andreu, Marti

El desempleo como potencial punto de inflexión. Un análisis biográfico de trayectorias laborales
Unemployment as a potential turning point. A biographical analysis of labour trajectories

Original Citation

Lopez Andreu, Marti (2014) El desempleo como potencial punto de inflexión. Un análisis biográfico de trayectorias laborales Unemployment as a potential turning point. A biographical analysis of labour trajectories. *Sociologia del Trabajo* (81). pp. 27-49. ISSN 0210-8364

This version is available at <http://eprints.hud.ac.uk/28195/>

The University Repository is a digital collection of the research output of the University, available on Open Access. Copyright and Moral Rights for the items on this site are retained by the individual author and/or other copyright owners. Users may access full items free of charge; copies of full text items generally can be reproduced, displayed or performed and given to third parties in any format or medium for personal research or study, educational or not-for-profit purposes without prior permission or charge, provided:

- The authors, title and full bibliographic details is credited in any copy;
- A hyperlink and/or URL is included for the original metadata page; and
- The content is not changed in any way.

For more information, including our policy and submission procedure, please contact the Repository Team at: E.mailbox@hud.ac.uk.

<http://eprints.hud.ac.uk/>

EL DESEMPLEO COMO POTENCIAL PUNTO DE INFLEXIÓN Un análisis biográfico de trayectorias laborales

Introducción

El presente artículo presenta un conjunto de aportaciones teóricas y metodológicas desarrolladas por el autor en su tesis doctoral¹. La investigación analizó las tendencias actuales en las trayectorias laborales en relación a los cambios sucedidos desde la década de 1980 en el mercado de trabajo y en el empleo. Diferentes perspectivas han analizado cómo estos cambios han generado unas trayectorias menos estandarizadas o estructuradas institucionalmente que en el pasado (Anxo y Boulin, 2006) que requieren un mayor papel del sujeto en las diferentes transiciones y momentos de cambio (Thomson *et al.*, 2002). Así, se estaría generando un modelo en el que determinadas certezas ya no estarían garantizadas y serían los individuos los que deberían desarrollar mayores capacidades «reflexivas» (Giddens, 1991) para hacer frente a situaciones que ya no responden a marcos o realidades seguras y colectivas (Beck y Beck-Gernsheim, 2003). En este debate, diferentes aportaciones han reseñado que esta tendencia a la desestandarización no es generalizada (Brückner y Mayer, 2005), y que afecta especialmente a aquellos colectivos más vulnerables del mercado de trabajo (Fenton y Dermott, 2006; Castillo y López-Calle, 2007). Igualmente, se ha constatado que en situaciones como las de

Recibido 26-VI-2013.

Versión aceptada 10-II-2014.

* Martí López-Andreu, Investigador Marie Curie, European Work and Employment Research Centre (EWERC), MBS, Universidad de Manchester. Correo electrónico marti.lopezandreu@mbs.ac.uk.

¹ Dirigida por los doctores Joan Miquel Verd y Andreu Lope y presentada en Departamento de Sociología de la UAB. El trabajo de campo de la tesis fue realizado en el proyecto europeo Capright (*Resources, rights and capabilities: in search of social foundations for Europe*), coordinado por Robert Salais y financiado por el VI Programa Marco de la Comisión Europea (contrato CIT4- CT-2006-028549), en el que participó el autor en el marco del Institut d'Estudis del Treball (IET-QUIT) de la UAB. El autor agradece a los directores sus consejos y apoyo a lo largo de la realización de la tesis.

pérdida de empleo las capacidades y opciones de la persona para hacer frente a la misma se vinculan a la existencia de capitales previos derivados de la posición en la estructura social (Atkinson, 2010), así como del balance entre vida personal y familiar (Gardiner *et al.*, 2007) y del papel de la comunidad (MacKenzie *et al.*, 2006). Es interesante resaltar que en estos últimos casos se confiere una especial importancia a cómo las personas y sus identidades (ocupacionales, parentales, etc.) interactúan ante estas situaciones de cambio y el proceso de negociación/adaptación que tiene lugar en el marco de los hogares (véase especialmente al respecto Gardiner *et al.*, 2009).

Es en este contexto que aparece como pertinente dar cuenta de cómo esta tendencia a mayores transiciones y cambios en el mercado de trabajo afecta a las personas y a su capacidad de desarrollar sus propias biografías y objetivos personales, sociales y laborales. En el caso de España, a pesar de no ser una novedad, las biografías laborales de muchos trabajadores/as están fuertemente marcadas por la inestabilidad y la presencia de transiciones, cuestión que se ha exacerbado con la actual crisis económica y de empleo. En un contexto como el español, caracterizado por elevadas tasas de desempleo, temporalidad e inestabilidad el presente artículo analiza el efecto del suceso desempleo en personas con diferentes trayectorias laborales. En concreto, se analiza como este afecta a las trayectorias individuales, sus opciones y posibilidades en un contexto de crecientes transiciones y cambios en el mercado de trabajo. Así, el análisis considera el papel de los diferentes recursos y soportes en permitir o no a las personas desarrollar sus proyectos personales, sociales y laborales. Es importante mencionar que el período de análisis es previo a la crisis económica y del empleo que se inicia en 2008, pero a pesar de esto los resultados ofrecen elementos que nos dan pistas de cómo el desempleo ha afectado a las capacidades de las personas. Para llevar a cabo estos objetivos el artículo analiza a través de biografías narrativas y de herramientas metodológicas desarrolladas en base a la perspectiva de las capacidades, cómo el suceso desempleo interactúa en una trayectoria con unas determinadas características, configura determinados procesos y establece opciones de salida de la situación.

A tal efecto el artículo se divide en cuatro grandes apartados. En primer lugar, se describen las principales perspectivas teóricas en que se inscribe la investigación. En segundo lugar, se expone el diseño de la investigación desarrollada. Seguidamente, los resultados de la investigación se presentan en tres apartados. Primero, se describen brevemente las características de las trayectorias identificadas en el análisis cuantitativo, que no se presentan en detalle y que pueden ser consultadas en Verd y López-Andreu (2012); en segundo lugar, se analiza el desempleo como potencial punto de inflexión en las diferentes trayectorias en base al análisis de los recursos y opciones en las mismas; y, en tercer lugar, se discuten los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan unas conclusiones y reflexiones globales.

1. Transiciones, trayectorias y capacidades

1.1. Trayectorias laborales y contexto institucional

La perspectiva del curso vital analiza cómo las personas viven sus vidas en contextos cada vez más cambiantes e inestables, y pone de relieve que estas necesitan ser contextualizadas en relación a procesos económicos, sociales e institucionales (Apitzsch y Inowlochi, 2000; Dewilde, 2003). Los contextos sociales y económicos en que se ven inmersos los individuos son claves, puesto que los individuos no se desplazan al azar en el espacio social (Bourdieu, 1989). Las trayectorias se encuentran influenciadas por capitales heredados y recursos y, a su vez, estos últimos conllevan posiciones más o menos equiparables. Igualmente, las trayectorias se vinculan a acontecimientos colectivos o individuales que caracterizan las mismas. Por otro lado, las trayectorias y sus diferentes características y configuraciones interactúan con diferentes esferas (productiva, doméstica y familiar, institucional, etc.), y se vinculan necesariamente a factores externos e internos al mercado de trabajo (Humphries y Rubery, 1984). Cómo estos se configuran es el resultado de procesos sociales e institucionales que comprenden dimensiones como la regulación del mercado de trabajo, la protección social, las políticas sociales, las dinámicas en la esfera familiar, etc. Así, el análisis del efecto de los cambios en los mismos en diferentes grupos y generaciones permite comprender cómo se configuran diferentes trayectorias a lo largo del tiempo.

Así, desde la década de 1980 una serie de elementos han ido configurando unas dinámicas en el mercado de trabajo que han erosionado las pautas institucionales de desarrollo de las mismas (Eurofound, 2010; Koch y Fritz, 2013). En España estos elementos adquieren una especial relevancia puesto que desde 1980 la flexibilización contractual y erosión de la norma social del empleo (Prieto, 2002) ha marcado los cambios en la regulación del mercado de trabajo. Es así que el análisis de las transiciones en el mercado de trabajo como potencial punto de inflexión adquiere una relevancia especial cuando constatamos que el uso flexible de la mano de obra en su dimensión cuantitativa es uno de los principales instrumentos empleados por las empresas españolas, y uno de los ejes principales en torno a los que han girado las sucesivas reformas normativas del mercado de trabajo desde la década de 1980 (Lapiente y Ortiz, 2002; Sola *et al.*, 2013). Tanto es así que algunos autores consideran el marco contractual español como uno de los más flexibles de Europa (Banyuls *et al.*, 2009), elemento que ha permitido a las empresas desarrollar un modelo de empleo fuertemente flexibilizado (y a menudo inseguro) para determinados colectivos (Miguelé y Prieto, 2002).

La temporalidad y la incidencia generalizada del desempleo (y la intermitencia de la inactividad para determinados perfiles sociales en determinadas mujeres) dependiendo del contexto económico configuran las principales fuentes de aumento de las transiciones laborales, la discontinuidad y la potencial inseguridad de las trayectorias laborales en España. En este sentido, y de acuerdo con Koch (2006: 108), España sería uno de los para-

digmas en Europa del modelo de crecimiento extensivo en trabajo, caracterizado por baja productividad y salarios, importantes aumentos de empleo en momentos de bonanza económica, sobre todo en actividades poco cualificadas, y fuertes desigualdades entre grupos en el mercado de trabajo, con mujeres, inmigrantes y las cohortes más jóvenes entre los grupos más afectados. Estos grupos serían los segmentos que aportan la llamada «flexibilidad necesaria» y, en momentos de crisis económica, son los protagonistas de los fuertes aumentos del desempleo.

1.2. Transiciones y capacidades en el mercado de trabajo

La perspectiva del curso vital ha desarrollado herramientas conceptuales para dar cuenta de los efectos de los cambios en los cursos vitales y laborales de las personas. Así, el concepto de «trayectoria» da cuenta de la sucesión de situaciones que ocurren longitudinalmente a lo largo de la vida (Bynner, 2005); con el concepto de «transición» se caracteriza a los cambios en estados que tienen lugar en espacios cortos de tiempo a lo largo de la trayectoria biográfica (Sampson y Laub, 1993); y finalmente, con el concepto de «punto de inflexión» se consideran aquellos cambios que implican un cambio sustancial en la dirección de la propia vida, ya sea objetivo o subjetivo (Elder *et al.*, 2004: 8).

Así, no todas las transiciones implican la existencia de un punto de inflexión. Algunas pistas que ayudan a la identificación de los momentos de cambio han sido señaladas por Wheaton y Gotlib (1997): la estabilidad de la nueva dirección entre transiciones, la resistencia a los esfuerzos de restablecer la trayectoria anterior, o la transformación de la identidad para acomodarse a la nueva trayectoria. Igualmente, los mismos autores han indicado que los momentos de cambio pueden afectar las trayectorias vitales de manera universal (cambios uniformes para todos que experimenta el suceso) o de manera condicional (diferentes efectos en los y las que experimentan el suceso). En última instancia, que un cambio se convierta en un punto de inflexión depende en gran medida de las características personales y, sobre todo, de los recursos y apoyos disponibles para la persona (derivados de un determinado entramado social e institucional), puesto que el punto de inflexión refleja «el ejercicio efectivo de la agencia» (Bynner, 2005: 379).

Por otro lado, para analizar esta capacidad de agencia -o que puede efectivamente hacer la persona- diferentes trabajos han introducido la perspectiva de las capacidades (PC) de Sen (1999), centrándose en la posibilidad de elección de los individuos ante los cambios en el mercado de trabajo, y el grado en qué las políticas sociales limitan o amplían esta opción. Considerando el papel de la persona y sus objetivos personales, laborales y sociales, estos trabajos proponen herramientas para evaluar el grado en que las políticas de protección social contribuyen con recursos que son valorados y útiles a las personas, en el desarrollo de sus propias biografías (Verd *et al.*, 2009).

De acuerdo con la PC, las situaciones sociales deben ser evaluadas de acuerdo con el grado de libertad que tienen las personas para alcanzar los

objetivos (situaciones o estados) que valoran (Alkire, 2007). El marco analítico de la PC se basa en tres conceptos clave: los recursos, las capacidades y los desempeños (Verd *et al.*, 2009). La primera distinción es entre capacidades y desempeños, siendo las primeras lo que es posible, y los segundos lo que efectivamente se llevó a cabo. Así, las capacidades son las combinaciones de ser y hacer a las que una persona puede acceder (conjunto real de opciones). Una segunda distinción puede identificarse entre los recursos y capacidades. Los recursos son los derechos y titularidades disponibles para los individuos, y serían los medios para mejorar el bienestar, pero los indicadores de opciones vitales y laborales serían las capacidades (Robeyns, 2005). Como han puesto de manifiesto varios estudios, ante un mismo nivel de recursos para hacer frente a los mismos riesgos, las personas no tienen la misma capacidad para superarlos (Salais y Villeneuve, 2005). Es decir, no tienen el mismo poder para convertir los medios a su disposición en capacidades y opciones, y hay factores que influyen en que una persona pueda convertir los recursos en capacidades. Aquí se recurre a los factores de conversión, que pueden obstaculizar o facilitar la transformación de los recursos -entendidos como medios- en una opción real (factores contextuales y personales, dimensiones institucionales y organizacionales, las intervenciones de política pública, etc.).

Para analizar las capacidades u opciones reales de la personas en estos momentos de cambio hemos operativizado la PC considerando el contexto en el que se insiere la persona e identificando los recursos como los soportes, tanto materiales como no tangibles, a los que puede acceder el sujeto para desarrollar su trayectoria y sus objetivos personales y sociales. En concreto, los hemos definido como institucionales, cuando se vinculan al marco legislativo, negociación colectiva, protección y derechos sociales, etc.; organizacionales, cuando derivan de la participación laboral en una determinada empresa; y personales y sociales, que derivan de la inserción comunitaria, familiar y educativa de la persona. Por otro lado, los factores de conversión los entendemos, de manera paralela, como el conjunto de elementos personales, institucionales y organizacionales que, de una u otra manera, contribuyen a ampliar, reducir o reproducir los recursos existentes, ampliando las opciones de las personas en las trayectorias. De acuerdo con Robeyns (2005) serían características o circunstancias que impiden o facilitan que recursos potencialmente utilizables sean efectivamente utilizables².

Igualmente, se han definido las capacidades que se generan en base a la combinación de recursos y factores de conversión en la transición de empleo como las opciones reales de, por un lado, empleo (y tipo de empleo) y de formación (y tipo de formación); pero por otro lado también pueden identificarse situaciones no tan relacionadas con el mercado de trabajo y que pueden ser valoradas por las personas, como no estar empleado/a (y, por lo tanto, como situación de «tiempo libre» formal), es-

² Una descripción más extensa y detallada de los recursos y los factores contextuales puede consultarse en López Andreu (2011).

pecíficamente la situación de cuidado, y también de conciliación entre la vida familiar y la laboral³.

2. Diseño de la investigación y metodología

El estudio se realizó en base a una aproximación multimétodo basada en la complementariedad de las técnicas cuantitativas y cualitativas en el análisis del fenómeno (Moran-Ellis *et al.*, 2006). Esta estrategia metodológica es especialmente adecuada para explicar procesos sociales que operan en los niveles de la estructura y de la acción (Nash, 2002). Así, se desarrolló un diseño secuencial (Creswell, 2003) con una primera fase cuantitativa, una segunda fase cualitativa y una interpretación conjunta de los datos.

La primera fase, basada en técnicas cuantitativas, tuvo como objetivo observar las principales tendencias en las trayectorias laborales a nivel agregado y sirvió de base para seleccionar los perfiles sociales y laborales para las biografías narrativas. Se establecieron grupos de trayectorias marcados por continuidades y discontinuidades, junto con los perfiles sociales y laborales de las mismas. En esta fase, cuyos procedimientos y resultados no se presentan en detalle y que pueden ser consultados en Verd y López Andreu (2012), la base de datos utilizada fue el Panel de Desigualdades de la Fundación Jaume Bofill para Cataluña⁴. La base de datos permitió realizar una explotación longitudinal abarcando el período 2001-2006 y, por lo tanto, en un momento de relativas bajas tasas de desempleo. Se realizó un análisis de clúster con variables de frecuencia de desempleo, temporalidad, inactividad, formación no reglada, así como de aumento del nivel de estudios, y transiciones con desempleo y temporalidad entre 2001 y 2006, para la población de 25 a 65 años alguna vez activa en el período de análisis. Los perfiles sociales y laborales de los grupos resultantes se analizaron a través de un análisis descriptivo y una regresión logística multinomial para identificar las variables de pertenencia a las trayectorias. A través de estas informaciones se construyó una «muestra intencional» (Tashakkori y Creswell, 2007) de manera que las tipologías construidas empírica y teóricamente a través de la misma sirvieron para seleccionar los individuos para el análisis biográfico cualitativo (ver apartado 3.1.)⁵.

³ Es aquí importante resaltar que la PC no establece una connotación normativa en relación a la orientación hacia el empleo. Tiene el mismo valor la situación de no empleo si es deseada por la persona, o de cuidado (otra cosa es analizar qué factores construyen este objetivo) que la de formación o cualquier otra actividad más estrictamente vinculada al empleo.

⁴ La base de datos utilizada ofrece variables que permitieron una mayor contextualización de las trayectorias (como formación no reglada, situación del hogar u origen socio-económico) que la permitida por la Muestra Continua de Vidas laborales (MCVL). Igualmente, en esta última algunas variables (como el nivel de estudios) no están siempre actualizadas y los grupos que permanecen más de un año fuera del mercado de trabajo están infrarrepresentados (López-Roldán, 2011).

⁵ Al no ser posible entrevistar a los miembros de la muestra original, se realizó el muestreo intencional, en el que las personas seleccionadas para las entrevistas biográficas tienen características que coinciden con los perfiles prototípicos de cada una de las trayectorias identifica-

En la segunda fase se utilizaron biografías narrativas de personas con los perfiles sociales identificados en la primera fase para dar cuenta de las situaciones de cambio en la trayectoria como potenciales puntos de inflexión. El presente artículo se basa en la explotación de estas entrevistas. La entrevista biográfica se utilizó como medio para capturar la complejidad de las vidas individuales y el impacto de los sucesos en las mismas (Bertaux y Thompson, 1997; Lahire, 2003). Así, en las entrevistas se analizaron los sucesos que llevaron a la transición, los recursos y las capacidades, los diferentes tipos de factores contextuales que convierten una opción en efectivamente posible, y su relación con los diferentes perfiles sociales y trayectorias. Igualmente, se contemplaron los sucesos macroeconómicos y estructurales sobre la vida de los individuos. A tal efecto, las entrevistas biográficas abarcaron desde el primer contacto del individuo con el mercado de trabajo (identificando el nivel de educativo y formación previa) a su situación actual, así como una primera identificación subjetiva de aquellos elementos que han marcado personal y laboralmente al entrevistado/a, e información de su origen social y familiar. Para asegurar la calidad de la información y del análisis realizado, la explotación de las entrevistas se realizó en base a una lectura categórica del contenido (Lieblich *et al.*, 1998). El resultado de la explotación es una tabla que permite obtener informaciones para cada fase y contrastarlas; una mayor explicación de los usos y potencialidad de la misma puede consultarse en: Verd y López-Andreu, 2011).

3. Resultados obtenidos

3.1. Trayectorias identificadas en el análisis cuantitativo

Se identificaron cinco trayectorias en Cataluña para el período 2001-2006, dos marcadas por la continuidad y tres por la discontinuidad (Verd y López Andreu, 2012). En las trayectorias continuas se identificó en primer lugar una trayectoria caracterizada por la escasez de transiciones, así como también escasa promoción profesional. Caracterizada como *Lineal* (40,6% de los casos) se trata de un grupo protagonizado mayoritariamente por hombres de mediana edad, con un nivel de estudios medio o bajo, y formado mayoritariamente por trabajadores no cualificados, administrativos y otros trabajadores no manuales. En segundo lugar, se observó una trayectoria caracterizada por la escasez de cambios pero por una presencia significativa de la formación. Identificada como *Profesional* (21,1%) es un grupo protagonizado tanto por hombres como por mujeres, con estudios superiores, con una edad de entre los 40 y los 49 años, y su categoría laboral mayoritaria es de técnico y director o gerente.

Junto a estas dos trayectorias continuas se identificaron tres caracterizadas por la discontinuidad. En primer lugar, la trayectoria de *Discontinuidad Femenina* (7,7% de los casos) que se define por la fuerte presencia de la

das. Estos casos típicos (Flick, 2009: 122) se consideran representativos de la mayoría de los casos clasificados en cada tipo de trayectoria.

inactividad en los años considerados. Es un grupo con trayectoria laboral muy discontinua y con fuerte presencia del desempleo, constituido mayoritariamente por mujeres y fundamentalmente estudios básicos, aunque también estudios secundarios, y la edad mayoritaria se sitúa entre los 50 y los 65 años. Por su lado, la trayectoria de *Precariedad* (21,4%) se caracteriza por la presencia comparativamente importante de la situación de desempleo en el período analizado, así como por la elevada presencia de la situación de temporalidad. Es un grupo en que el porcentaje de mujeres doblaba al de los hombres, y en que los estudios mayoritarios son primarios o secundarios, aunque también se da una cierta presencia de personas con titulación universitaria. En este grupo las edades se encuentran mayoritariamente entre los 25 y los 39 años, aunque la proporción de personas entre 40 y 44 años también es importante. La categoría laboral predominante es la de trabajadores no cualificados, aunque con un porcentaje cercano al de trabajadores cualificados. Finalmente, se identificó una última trayectoria discontinua, la de *Temporalidad Crónica* (9,1%) caracterizada por la presencia de la temporalidad durante todo el período analizado. Es un grupo formado tanto por hombres como por mujeres, y con una presencia importante de la formación profesional de grado medio y superior, pero también con un porcentaje elevado de personas con diplomaturas y licenciaturas, y con una presencia de titulaciones postuniversitarias superior a la media. La edad mayoritaria de los miembros del grupo se sitúa entre los 25 y los 44 años. La categoría laboral predominante es la de técnicos medios, seguida por la de trabajador cualificado.

3.2. Análisis de la situación de desempleo como potencial punto de inflexión

Una vez identificadas las características de las trayectorias cuantitativas se procedió a seleccionar para las biografías narrativas a trabajadores con los perfiles sociales y laborales de las trayectorias consideradas, comprobando que encajaban en el perfil. En este proceso, y durante la recopilación de información contextual sobre los entrevistados se identificaron trayectorias que son durante un tiempo Lineales y posteriormente de Precariedad, y viceversa. En este sentido, aportan una información valiosa para analizar las dinámicas de cambio en las trayectorias, puesto que permiten analizar el suceso/situación que implicó el cambio en la trayectoria. En total se realizaron 31 entrevistas (ver Tabla 1 del Anexo), de las cuales en 15 había presencia significativa de episodios de pérdida de empleo y que son la base del artículo⁶.

La situación de desempleo en las diferentes trayectorias se describe en base al proceso de pérdida del empleo y entrada en la situación de desempleo, qué mecanismos y prácticas desarrollan las personas y qué recursos utilizan durante la situación de desempleo, y cómo se sale de la misma y en qué situación.

⁶ El autor agradece a Núria Sánchez su colaboración en el desarrollo y realización de las entrevistas.

El desempleo como punto de inflexión: la debilidad del marco institucional y el papel de los recursos personales y sociales

En un primer momento hemos analizado aquellas situaciones en que desempleo supone el paso de una trayectoria Lineal a una de Precariedad y, por lo tanto, cuando este supone un punto de inflexión hacia la discontinuidad. En los casos analizados se trata (lógicamente) de sucesos involuntarios que interactúan con un marco institucional débil; estos es, con escasa protección frente a la decisión empresarial (que lógicamente es siempre un factor determinante en generar la situación la situación de desempleo, otra cosa es el grado de poder y discrecionalidad de actuación). Al respecto, podemos indicar el caso de *LINPREC3*, que con un hijo con enfermedad que requiere cuidados continuados rompe una trayectoria como cocinero de 25 años por incompatibilidad de los horarios laborales y de cuidado⁷. Es también el caso de *LINPREC1* y *LINPREC2* cuando se quedan embarazadas. En el primer caso se rompe una trayectoria continuada de 12 años por los problemas de salud derivados del embarazo (acrecentadas por la exposición a productos potencialmente tóxicos en el trabajo), que la llevan a «dejar» voluntariamente el trabajo, mientras que en el segundo caso se queda embarazada y la empresa la cambia a un centro de trabajo lejos de su hogar y decide dejarlo antes del nacimiento. En estos dos últimos casos no se obtuvo acceso a la indemnización por despido al ser el trabajador/a quien formalmente rescinde el contrato.

En esta trayectoria el elemento clave es el suceso que supone el fin de la trayectoria Lineal y la dificultad de recuperarla, generando cambios en identidades ocupacionales y parentales (familiares). Así, *LINPREC3* entra en una dinámica de búsqueda de empleo que le permita cuidar a su hijo (produciéndose una negociación de tiempos y espacios con su mujer, trabajadora a tiempo parcial), llegando a tener diferentes empleos e incluso cursando formación específica, pero los empleos a los que accede son siempre concatenando contratos temporales (incluso entre una misma empresa) y periodos de desempleo. En el caso de *LINPREC1* y *LINPREC2*, ambas desarrollan empleos temporales e inestables con el trasfondo constante del cuidado de sus hijos, elemento que pasa a configurarse como la identidad principal en relación al mercado de trabajo.

Por otro lado, en los sucesos que llevan de la trayectoria de Precariedad a la Lineal, dónde el punto de inflexión es hacia una trayectoria más estable, de manera lógica el desempleo aparece como voluntario para mejorar las condiciones de trabajo en términos salariales o de horarios (tiempo para formarse, buscar mejorar empleo, etc.). Ahora bien, estas opciones aparecen como reales (esto es, pueden efectivamente llevarse a cabo) cuando las personas se encuentran insertas en un contexto que les provee de recursos para aumentar sus opciones durante la situación de desempleo y que les lleva a tomar el «riesgo» de la decisión. Es decir, en los casos analizados son posibles gracias a la información de las redes familiares y

⁷ Para mantener el anonimato de los entrevistados, estos se citan con un código (ver Tabla 1).

sociales, y/o los recursos familiares e institucionales. En este sentido, se observa que estos, bien sean económicos, de ayuda en el cuidado de personas dependientes, etc. son un elemento clave que permite a la persona desarrollar un determinado itinerario formativo, o la misma opción al empleo indefinido. Este es el caso de *PRECLIN2*, que trabajando en la panadería de los padres de su novio esto le permitió a la vez empleo informal, flexibilidad horaria, cuidado de su hijo, y posibilidades formación. Es también el caso cuando se usa la prestación de desempleo para formarse, tanto en base a la formación ocupacional como en otra formación escogida por la persona, como es el caso de *PRECLIN1*, que obtuvo apoyo económico de la familia para continuar estudios superiores, mientras recibía la prestación por desempleo. Evidentemente, esta opción se vincula siempre a que las opciones tomadas por las personas son consideradas socialmente legítimas, tanto si provienen de la familia de origen como de la negociación en el propio núcleo familiar (y aquí actuarían como factores de conversión elementos como el nivel de estudios, el género, la edad, etc. que configuran lo socialmente aceptable). Así, la cantidad y calidad de recursos familiares y personales, sean económicos o de cuidado, son claves en generar opciones en estas transiciones hacia la estabilidad. En especial, son determinantes para maximizar el uso de los recursos institucionales (prestación de desempleo y formación) en relación a los objetivos personales y sociales.

Cuando el desempleo no es un punto de inflexión: Ciclo vital, desigualdad de género e integración de la discontinuidad.

En el caso de la trayectoria Lineal, los sucesos que llevan a la situación de desempleo aparecen vinculados a situaciones o sucesos del curso vital y a la temporalización normativa del mismo (relacionado, lógicamente, con la interacción con un entorno familiar que lo permite normalizar aproblemáticamente). Se trata de situaciones como el volver del servicio militar, o dejar un trabajo para completar estudios en el inicio del curso laboral. Aquí, de nuevo, estas opciones son posibles durante la situación de desempleo como una posibilidad vinculada a los recursos y apoyos de la familia de origen, como es el caso de *LIN1*, entre otros, que recibe apoyo económico (en forma de costear la universidad, y trabajar de manera informal en un negocio familiar) para finalizar estudios superiores. Igualmente, se observan también elementos relacionados con decisiones empresariales, que en este sentido permiten al trabajador mantener la continuidad, como despidos o acuerdos informales con trabajadores de que vayan al paro mientras se recuperan completamente de una enfermedad (más allá de la baja médica) y luego volver a contratarlos, como es el caso de *LIN5*, con casi 20 años en la misma empresa. O medidas como excedencias laborales y la posibilidad de elegir jornada para cursar o terminar estudios, elementos vinculados o a acuerdos informales con la empresa o a derechos derivados de los convenios colectivos, como es el caso de *LIN3*.

En aquellas trayectorias discontinuas en que el suceso desempleo no conlleva un cambio en la dirección de la misma, este se encuentra incorpo-

rado en la inestabilidad que las caracteriza⁸. Así, en el caso de la trayectoria de Precariedad estas situaciones son parecidas a las que hemos identificado cuando suponen un punto de inflexión hacia la inestabilidad (trayectoria Lineal a Precaria). Son principalmente resultado de decisiones empresariales en cuanto a la contratación y despido, relacionadas con las opciones que ofrece el marco legislativo. Aquí incluimos la utilización de la contratación temporal, el despido en situaciones «irregulares» y/o cuando la trabajadora se queda embarazada (este es el caso de *PRECLIN1* y *PRECLIN2*, cuando están en situación de Precariedad, y de *PREC1*), o por no renovación del contrato temporal cuando al trabajadora se lastima en el trabajo (*PREC3*). Finalmente, en último lugar, se observa que en algunas mujeres de este perfil precario se positiva la situación de cuidado del hijo/a cuando es pequeño, fruto de los procesos de construcción social de la identidad de género y de la debilidad de los recursos institucionales en esta situación (*PREC1*, *LINPREC2* y *LINPREC1*). Así, observamos que la imposibilidad de compaginar la vida laboral y familiar y el despido genera un cambio en la relación con el mercado de trabajo y se establece una identidad que prioriza el cuidado y como un cierto mecanismo para «positivar» la experiencia en la propia reflexión sobre la trayectoria.

Por otro lado, en el caso de la trayectoria de Temporalidad Crónica, con mayor nivel de estudios y donde la inestabilidad viene dada sobre todo por la temporalidad, la situación de desempleo se deriva de la inestabilidad contractual que caracteriza la trayectoria, es decir, de la finalización de contratos laborales (a menudo concatenados). En esta trayectoria se muestra de nuevo el papel de las estrategias empresariales de contratación en determinar las dinámicas en los cursos laborales y vitales. Pero también pueden identificarse despidos y, en algunos casos, la voluntariedad en dejar el trabajo por las malas relaciones con los superiores o los demás trabajadores, a menudo derivadas de incumplimiento de promesas de estabilización o por la erosión personal derivada de la incertidumbre de la relación laboral, como es el caso de algunos episodios de *TEMP1* y *TEMP2*. En algunos casos se observa que formas no asalariadas de empleo dificultan acceder a la prestación por desempleo y que son ahorros personales y familiares los que permiten mantenerse durante la situación. En este grupo la prestación por desempleo y los ahorros permiten llenar periodos cortos de desempleo, y en algunos casos permiten la finalización de másters o estudios reglados de grado superior, para los que se cuenta con apoyo económico familiar.

Finalmente, en la última trayectoria discontinua, la trayectoria de Discontinuidad Femenina, se combinan las situaciones de desempleo con las de inactividad, configurándose la inestabilidad como la norma de la relación salarial para estos colectivos. Esto es así puesto que en la verbalización de la situación en las entrevistadas de esta trayectoria, la definición de la situación como desempleo o inactividad se difumina, y no se relaciona tanto con la orientación hacia el mercado de trabajo como si se tiene derecho o no a la prestación. En todo caso, el desempleo, que aparece habitualmen-

⁸ Como se observa en la Tabla 2, aquí incluimos el suceso desempleo de las trayectorias con cambio en la dirección descrita en el párrafo anterior cuando están en situación de Precariedad.

te en la trayectoria, se vincula a asumir tareas de cuidado en el núcleo familiar (hijos/as, marido, madres y padres, etc.). En este grupo hay una clara subordinación de la participación laboral al cuidado.

3.3. Discusión de los resultados

En primer lugar es importante resaltar que ni los datos cuantitativos ni los cualitativos nos llevan a afirmar que se haya producida una tendencia general a la fragmentación y desestandarización de las trayectorias. El género, la edad o cohorte, el nivel de estudios y la ocupación o el sector son claves para explicar unas determinadas trayectorias, así como para el desarrollo de itinerarios más o menos continuos (Verd y López Andreu, 2013). Esto sí, aquí debemos recordarnos que el análisis es previo a la crisis iniciada en 2008.

Lo que sí que identificamos como elemento clave son las tendencias en el marco institucional hacia una debilidad de los mecanismos «colectivos» propios de la regulación «fordista», que podemos identificar como una creciente debilidad del empleo (Alonso, 2000). Efectivamente tanto en los datos cuantitativos como en las propias entrevistas aquellas generaciones que entran en el mercado de trabajo desde los inicios de la década de 1980 están sometidos a una fuerte flexibilidad cuantitativa (temporalidad, rotación, despidos...) que configura la dinámica su trayectoria. Y esta es también la situación de buena parte de las mujeres, no solo de las generaciones más jóvenes⁹. Este elemento de debilitamiento de la regulación colectiva interactúa con las estrategias empresariales de selección, contratación y gestión de la fuerza de trabajo. Al debilitarse y fragmentarse el marco institucional la empresa, su estilo de gestión y decisiones son determinantes en establecer capacidades más allá de los derechos formales en el suceso pérdida de empleo, en las dificultades de recuperar una trayectoria continua, y en desarrollar una determinada trayectoria.

Igualmente, esta fragmentación del marco institucional implica que la posición social del trabajador/a (momento del ciclo vital, género, nivel educativo, etc.) sea clave en esta interacción. Así, en aquellos casos en que el desempleo ha supuesto una tendencia hacia la discontinuidad (definido como paso de la trayectoria Lineal a la de Precariedad) hemos observado como este aparece en numerosos casos debido a las dificultades de conciliar la vida laboral y familiar, o a no renovaciones de contratos cuando la trabajadora se queda embarazada. A veces se paga la indemnización correspondiente, pero en otras se induce a la baja voluntaria. En un contexto en que el marco institucional para compaginar vida laboral y familiar es débil (Salido, 2011), no encontramos que incluso cuando el recurso aparece como derecho, en algunos casos no ha aparecido como opción real (capacidad) debido al factor de conversión organizacional que es la política de la empresa (en permitir o no cambios de horarios, en mover al trabajador/a

⁹ Al respecto es necesario afirmar, como hacen Carrasquer y Torns (2007), que la relación salarial de las mujeres ha estado marcada por las características de lo que hoy en día identificamos como empleo precario, siendo estas una novedad especialmente para el género masculino.

de centro, en no renovar contratos). Es así que de nuevo identificamos un marco que otorga un fuerte poder a la empresa en determinados segmentos y sectores del mercado de trabajo, independientemente del tipo de contrato, puesto que en buena parte de los casos los sucesos narrados han tenido lugar con contratos indefinidos.

Estos elementos ponen de manifiesto que, en relación a los derechos o recursos derivados del marco institucional, ya de por sí segmentados entre contratos, sectores y segmentos del mercado de trabajo, el actor empresarial tiene un papel activando (o no) el derecho, permitiendo (o no) cambios de horario y jornada, e incluso arreglos informales que permiten al trabajador volver a la empresa. El elemento clave aquí es que bien sea aumentando o reduciendo las opciones reales la empresa tiene un papel central (López Andreu y Verd, 2013). Y lo que es importante también es que este papel central se vincula a elementos del marco y política institucional (fragmentación del marco de contratación, control o no de la causalidad en la contratación temporal, políticas de conciliación, protección al despido, etc.), pero también a otros elementos que controlan la «discrecionalidad» empresarial (convenios colectivos, presencia sindical, etc.).

Por otro lado, hemos visto así como en aquellos momentos en que el desempleo ha generado cambios en la trayectoria se produce una suerte de cambio en la identidad ocupacional (oficio, sector, etc.) y parental (prioridad de la identidad de cuidado), así como negociación en el núcleo familiar para hacer frente a la situación. Entendemos que este elemento debe ser considerado como un factor de conversión de índole personal y social. Es decir, las personas se adaptan a la pérdida de empleo como mecanismo para responder al cambio y a la nueva situación, modificando identidades y negociando/interactuando con la situación del hogar. Estos elementos han sido identificados cuando se produce la pérdida de empleo y el contexto familiar y comunitario gana importancia para hacer frente o adaptarse a la situación (Mackenzie *et al.*, 2006; Gardiner *et al.*, 2007).

Igualmente, se ha constatado un peso relativamente escaso de los mecanismos de intervención institucional en la salida de la situación de desempleo (no durante la misma). Es decir, la formación ocupacional o la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo no tienen un papel importante en la mayoría de casos analizados. Solo en el caso de la trayectoria de Lineal a Precariedad (aquellas que el desempleo ha supuesto pasar de una dinámica de continuidad a discontinuidad) y la de Precariedad la formación ocupacional y la intermediación del servicio público de empleo han tenido cierto papel. De acuerdo a los casos analizados parece que el recurso al sistema público de empleo y a sus sistemas de intermediación se vincula a ciertos segmentos del mercado de trabajo caracterizados por la baja cualificación y encontrando empleos caracterizados por la contratación temporal (como ha sido indicado a nivel europeo por Larsen y Vesan, 2011).

Sin embargo, durante la situación de desempleo las condiciones de la prestación económica tienen un papel relevante con consecuencias en la salida de la situación de desempleo y en su papel en los segmentos más inestables del mercado de trabajo. Se entienden como condiciones de uso el

hecho de que los elementos de control restrictivos y punitivos derivados del compromiso de actividad no se han observado en los casos analizados (López Andreu y Verd, 2011), si bien es cierto que muchos de los episodios son previos a las reformas al respecto¹⁰. Pero hemos de reseñar que estos usos individuales que permiten las condiciones de uso de la prestación se vinculan a contextos y situaciones personales diferenciados por nivel de estudios, apoyos familiares, etc. Una cierta laxidad durante el período de la prestación permite a aquellos/as con otros recursos (familiares, educativos, etc.) desarrollar itinerarios formativos elegidos por la persona que, posteriormente, si tienen efecto en la trayectoria laboral (Barteleheimer *et al.*, 2012).

Finalmente, es relevante indicar que la prestación por desempleo como transferencia económica interactúa con un mercado precario e inestable para determinados segmentos. Así, las empresas utilizan el «tiempo» generado por la prestación de manera instrumental en su relación con los trabajadores/as. Esto lo hemos identificado en prácticas de acuerdos informales entre trabajador/a y empresa, que llevan a utilizar el período de desempleo para completar recuperación por enfermedad o entre contratos temporales. Igualmente, en el caso de la trayectoria de Temporalidad Crónica, recordamos que con un nivel de estudios medio-alto, el acceso a la misma es recurrente por breves períodos de desempleo (dos o tres meses) entre contratos temporales y, por tanto, para responder a la inestabilidad generada por el mercado de trabajo (y hay que mencionar que en este perfil se trata a menudo del sector público).

4. Conclusiones finales

La investigación ha permitido analizar cómo el suceso desempleo afecta a diferentes perfiles de trayectorias y trabajadoras. En este apartado final indicaremos serie de elementos y reflexiones derivados de la investigación que consideramos que ayudan a entender como las personas con diferentes trayectorias viven y hacen frente a la situación de desempleo. En primer lugar, en un contexto como el español, en el que políticas sociales ya eran escasas (en términos de ayudas al estudio y la formación, bajas de maternidad y paternidad, protección a la dependencia, etc.), hemos observado que la prestación por desempleo, siendo a menudo insuficiente, en su dimensión económica ha estado sustituyendo las lagunas del estado del bienestar español (utilizándose para estudiar, para el cuidado de los hijos,...) y para paliar los efectos de la extrema flexibilidad contractual (utilizándose como ingreso entre contratos temporales). Este elemento es relevante en un momento de recortes generalizados de todo tipo de prestaciones y en el que la naturaleza contributiva de la prestación está impli-

¹⁰ Es más, debemos resaltar que en el discurso de los entrevistados la prestación se conceptualiza y usa como derecho, mostrando en este sentido que los discursos y prácticas institucionales que responsabilizan al desempleado de su situación (Serrano *et al.*, 2012) no parece que estén arraigando en la sociedad. Interesantes reflexiones al respecto pueden encontrarse en: Aragón *et al.* (2007).

cando su extinción para muchas personas y su sustitución por prestaciones más asistenciales y de menor cuantía.

Un segundo elemento que debemos mencionar, también con ecos en la situación actual, es que mientras que los discursos institucionales sobre el desempleo se centran en el desempleado/a, el empleador (y sus estrategias y estilos de gestión), es clave en determinar las opciones reales en las trayectorias. En este sentido, y más en el actual contexto, creemos que los discursos y prácticas institucionales que responsabilizan al desempleado de su situación (Crespo y Serrano, 2011) muestran su carácter ideológico. La existencia del desempleo se relaciona con qué y cómo se hace desde la demanda de empleo, más que en grandes cambios en la estructura, composición y actitudes de la oferta. Es así que para segmentos importantes de la población la capacidad del empresario individual (y colectivo) para determinar su situación en el mercado de trabajo (poder que efectivamente está en la base de la relación salarial pero que ciertas intervenciones reguladoras habían atenuado) es enorme, incluso en muchos casos vulnerando la legalidad o saltándosela.

Finalmente, debemos mencionar que las dinámicas identificadas en el artículo se han acentuado en los últimos tiempos. El vertiginoso aumento del desempleo, la generalización de dinámicas aún más precarias de desempleo, la finalización del período de acceso a las prestaciones por desempleo de numerosos grupos, las reformas laborales y el recorte generalizado de las prestaciones y políticas sociales abren la puerta a un reforzamiento de las dinámicas generalizadas. Este elemento conlleva sin duda la necesidad de abordar en futuros trabajos cómo estos elementos están afectando a las capacidades de las personas de desarrollar sus proyectos personales, sociales y laborales.

Agradecimientos

El autor agradece los comentarios y aportaciones de los revisores anónimos de *Sociología del Trabajo*, que, sin duda, han ayudado a mejorar y reforzar el texto.

ANEXO

Tabla 1. Entrevistados/as y su perfil

<i>Entrevistado</i>	<i>Perfil social y laboral</i>
<i>Trayectoria Lineal</i>	
LIN1	Hombre, 37 años, Mando intermedio. Licenciatura universitaria. Indefinido.
LIN2	Mujer, 50 años, Mando intermedio. Licenciatura universitaria. Indefinido.
LIN3	Hombre, 46 años. Personal base. FP1. 10 años en la empresa. Indefinido.
LIN4	Hombre, 43 años, Trabajador cualificado. Estudios secundarios. Indefinido.
LIN5	Mujer, 58 años, Encargada de sección. Primaria. Indefinido.
LIN6	Hombre, 46 años, Encargado de planta. Estudios secundarios. Indefinido.
LIN7	Mujer, 53 años, Personal base. Indefinido.
LIN8	Hombre, 44 años, Personal base. Estudios secundarios, Indefinido.
<i>Trayectoria de Precariedad a Lineal</i>	
PRECLIN1	Mujer, 39 años, Personal. FP2. Indefinido.
PRECLIN2	Mujer, 38 años, Personal base. Estudios secundarios., Indefinido.
PRECLIN3	Mujer, 54 años. Personal base. Primaria. Indefinido.
<i>Trayectoria Profesional</i>	
PROF1	Hombre, 57 años, Mando intermedio. FP2. Indefinido.
PROF2	Hombre, 32 años, Técnico medio. FP2 y estudios universitarios. Indefinido.
PROF3	Hombre, 60 años, Técnico Superior. FP1. Indefinido.
PROF4	Mujer, 33 años, Técnico medio. Indefinido.
<i>Trayectoria Discontinuidad Femenina</i>	
DISCFEM1	Mujer, 52 años. FP1.
DISCFEM2	Mujer, 58 años, Sin estudios.
<i>Trayectoria de Precariedad</i>	
PREC1	Mujer, 38 años, Personal base. Secundaria. Temporal.
PREC2	Mujer, 43 años. Personal base. Primaria. Indefinido.

PREC3	Mujer, 45 años. Personal base. Primaria. Indefinido.
PREC4	Mujer, 34 años. FP. En desempleo.
PREC5	Hombre, 42 años. Personal base. Licenciatura universitaria. En desempleo.

Trayectoria de Lineal a Precariedad

LINPREC1	Mujer, 37 años, Personal base. FP. Temporal.
LINPREC2	Mujer, 39 años, Personal base Secundaria. Temporal.
LINPREC3	Hombre, 47 años, Personal base. FP1. Temporal.

Trayectoria de Temporalidad Crónica

TEMP1	Mujer, 33 años. Postgrado. Técnica media. Temporal.
TEMP2	Mujer, 30 años. Postuniversitario. Técnica Media. En desempleo.
TEMP3	Hombre, 30 años, Dos licenciaturas universitarias. Temporal.
TEMP4	Hombre, 27 años. Dos licenciaturas universitarias. Contrato de sustitución.
TEMP5	Hombre, 33 años, Dos licenciaturas universitarias, Temporal.
TEMP6	Mujer, 25 años. Licenciatura universitaria. En desempleo.

Tabla 2: Tabla resumen. Sucesos de desempleo y efectos en la trayectoria

	<i>Suceso que genera la situación y cambio en la trayectoria</i>	<i>Suceso que genera la situación y no cambia la trayectoria</i>	<i>Entrevistados</i>
Lineal	—	Vuelve del servicio militar. Deja el trabajo para estudiar. Despido por situación económica de la empresa. Baja por enfermedad y hasta completa recuperación (acuerdo con la empresa).	LIN1 LIN3 LIN5
Lineal a Precario	Hijo diabético necesita atención continuada. Embarazo con problemas de salud en el trabajo. Embarazo y la empresa la traslada a un centro de trabajo más lejano y deja el trabajo. Despido por crisis económica, 1992.	[En situación de Precariedad]. Fin de contrato temporal. Espera entre períodos de empleo temporal para ser contratado de nuevo. Deja el trabajo para estudiar. Subordinación del trabajo remunerado al cuidado.	LINPREC3 LINPREC1 LINPREC2
Precario a Lineal	Buscar trabajo que permita compaginar vida laboral con la familiar. Información sobre mejor trabajo.	[En situación de Precariedad]. Fin de contrato temporal. Cambio trabajo por malas condiciones. Despido cuando se queda embarazada.	PRECLIN1 PRECLIN2

Precario	–	Fin de contrato temporal.	PREC1
		Cambio trabajo por malas condiciones.	PREC2
		Subordinación del trabajo remunerado al cuidado.	PREC5
		Despido en condiciones irregulares.	PREC3
		Buscar trabajo que permita compaginar vida laboral con la familiar.	
Temp. Crónica	–	Malas experiencias con los propietarios de la empresa.	
		Se lesiona en el trabajo y no la vuelven a llamar.	
		Cambio voluntario de trabajo por malas relaciones con los otros trabajadores.	TEMP1
		Fin de contrato temporal.	TEMP2
		Despido por ERE.	
Discont. femenina	–	Malas relaciones con los superiores.	
		Despido por quedarse embarazada.	DISCFEM2
		Deja trabajo por enfermedad madre.	DISCFEM1
		Empleo estacional.	

Bibliografía

- Alkire, S., «Using the capability approach: Prospective and evaluative analyses», en F. Comin, M. Qizilbash, y S. Alkire, *The Capability Approach: Concepts, Measures and Application*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007, pp. 26-50.
- Alonso, L. E., *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid, Fundamentos, 2000.
- Anxo, D. y Boulin, J-Y., *Working time options over the life course: Changing social security structures*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.
- Apitzsch, U. y Inowlocki, L., «Biographical Analysis: a German school?», en P. Chamberlayne, J. Bornat, y T. Wengraf, *The turn to biographical Methods in Social Science, Comparative Issues and Examples*, London, New York, Routledge, 2000, pp. 53-70.
- Aragón, J.; Rocha, F.; Santana, A. y Torrens, J., «The commitment to be actively available for work and employment policy in Spain», en A. Serrano y L. Magnusson, *Reshaping Welfare State and Activation Regimes in Europe*, Bruselas, Peter Lang, 2007, pp. 173-206.
- Atkinson, W., «The myth of reflexive worker: class and work histories in neoliberal times», *Work, Employment and Society*, 24, 3 (2010), pp 413-429.
- Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano, E. y Lorente, R., «The transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?» en G. Bosch, G., S. Lehndorff, S., y J. Rubery, *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, New York, Palgrave Macmillan, 2009, pp. 247-269.
- Bartelheimer, P.; Verd, J. M.; Lehweb-Litzmann, R.; López-Andreu, M. y Schmidt, T., «Unemployment, intervention and capabilities. A comparative study of Germany and Spain», *Transfer. European Review of Labour and Social Research*, 18, 1 (2012), pp. 31-44.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E., *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós, 2003.
- Bertaux, D. y Thompson, P., *Pathways to Social Class. A Qualitative Approach to Social Mobility*, Oxford, Clarendon Press, 1997.
- Bourdieu, P. (1989), *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid: Taurus.
- Brückner, H. y Mayer, K. U., «The de-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place?» *Advances in Life Course Research*, 9, 2005, pp. 27-53.
- Bynner, J., «Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The case for Emerging Adulthood?», *Journal of Youth Studies*, 8, 4 (2005), pp. 367-384.
- Carrasquer, P. y Torns, T., «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género». *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29 (2007): 139-156.
- Castillo J. J. y López Calle, P., «Una generación esquilmada: los efectos de las Reformas Laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños», *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29 (2007), pp. 293-311.

- Crespo, E. y Serrano, A., «The Psychologisation of Work the Deregulation of Work and the Government of Will», *Annual Review of Critical Psychology*, 8 (2011), pp. 43-61.
- Creswell, J. W., *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed approaches*. Thousand Oaks, CA, Sage, 2003.
- Dewilde, C., «A life-course perspective on social exclusion and poverty», *The British Journal of Sociology*, 54, 1 (2003), pp. 109-128.
- Elder, G. H.; Kirkpatrick, M. y Crosnoe, R., «The Emergence and Development of the Life Course Theory». en J. T. Mortimer, y M. Shanahan, *Handbook of the Life Course*. New York, Springer, 2004, pp. 3-19.
- European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions, *Very atypical work. Exploratory analysis of Forth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound, 2010.
- Fenton, S. y Dermott, E., «Fragmented careers?: Winners and losers in Young adult labour markets», *Work, Employment and Society*, 20, 2 (2006), pp. 205-221.
- Flick, U. (2009), *An introduction to qualitative research* (4th ed.), London, Sage.
- Gardiner, J., Stuart, M., Forde, Ch., Greenwood, I., Mackenzie, R., y Perrett, R., «Work-life balance and older workers: employees' perspectives on retirement transitions following redundancy», *International Journal of Human Resource Management*, 18, 3 (2007), pp. 476-489.
- Gardiner, J.; Stuart, M.; Forde, Ch.; Greenwood, I.; Mackenzie, R., y Perrett, R., «Redundancy as a critical life event, moving on from the Welsh steel industry though career change», *Work, Employment and Society*, 23, 4 (2009): 727-745.
- Giddens, A., *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*, Oxford, Oxford Polity Press, 1991.
- Humphries, J. y Rubery, J., «The reconstitution of the supply side of the labour market: The relative autonomy of social reproduction», *Cambridge Journal of Economics*, 8, 4 (1984), pp. 331-346.
- Koch, M., *Roads to Post-Fordism: Labour Market and Social Structures in Europe*, Ashgate, Aldershot, 2006.
- y Fritz, M., *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Basingstoke, Palgrave, 2013.
- Lahire, B., *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan, 2002.
- Larsen, C. y Vesan, Ch., *Public Employment Services, Employers and the failure of placement of low-skill workers in six European countries*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/2011.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. y Zilber, T., *Narrative Research. Reading, Analysis and Interpretation*, Thousand Oaks, Sage, 1998.
- Lapuente, J. y Ortiz, D., «Las políticas laborales» en Adelantado, J. (ed.) *Cambios en el estado del bienestar. Política social y desigualdades en España*. Barcelona, Icaria-UAB, 2000, pp. 99-134.
- López Andreu, M., *Trajectòries laborals i individualització de recursos. Els efectes socials de la transformació de la relació salarial*, Tesis doctoral,

- Departamento Sociología, UAB, Bellaterra, 2011, Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/83986>, consultado el 12/02/2013.
- López Andreu, M. y Verd, J. M., «Usos y efectos de la protección al desempleo en España. Resultados en base a la perspectiva de las capacidades», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 7 (2011), pp. 14-21.
- López-Andreu, A. y Verd, J. M., «“Employers” strategies, capabilities and career development in Spain: a comparative case analysis in two service firms», *International Journal of Manpower*, 34, 4 (2013), pp. 345-361.
- Lopez-Roldán, P., «La Muestra Continua de Vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante», *Metodología de Encuestas*, 13 (2011), pp. 7-32.
- MacKenzie, R.; Stuart, M.; Forde, Ch.; Greenwood, I.; Gardiner, J. y Perrett, R., «“All that is Solid?”: Class, Identity and the Maintenance of a Collective Orientation amongst Redundant Steelworkers», *Sociology*, 40, 5 (2006), pp. 833-852.
- Miguélez, F. y Prieto, C., «Crisis del empleo y de cohesión social», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 19 (2002), pp. 223-240.
- Moran-Ellis, J.; Alexander, V. D.; Cronin, A.; Dickinson, M.; Fielding, J.; Sweeney, J. y Thomas, H., «Triangulation and integration: processes, claims and implications», *Qualitative Research*, 6, 1 (2006), pp. 45-59.
- Nash, R., «Numbers and narratives: further reflections in the sociology of education», *British Journal of Sociology of Education*, 23, 3 (2002), pp. 397-412.
- Prieto, C., «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, 168-169 (2002), pp. 89-106.
- Robeyns, I., «The Capability Approach: A Theoretical Survey», *Journal of Human Development*, 6, 1 (2005), pp. 93-117.
- Salais, R. y Villeneuve, R., *Europe and the Politics of Capabilities*, Oxford, Oxford University Press, 2005.
- Salido, O., «Female employment and Policies for balancing Work and Family Life in Spain», en A. M. Guillén, y M. León, M., *The Spanish Welfare State in European Context*, Farnham, Ashgate, 2011, pp. 187-208.
- Sampson, R. J. y Laub, J. H., *Crime in the Making. Pathways and Turning Points through Life*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1993.
- Sen, A., «Democracy as a Universal Value», *Journal of Democracy*, 10, 3 (1999), pp. 3-17.
- Serrano, A.; Fernández Rodríguez, C. y Artiaga, A., «Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138 (2012), pp. 41-62.
- Sola, J.; Alonso, L. E.; Fernandez Rodriguez, C. J. e Ibañez, R., «The Expansion of Temporary Employment in Spain (1984-2010) Neither Socially Fair nor Economically Productive», en M. Koch, y M. Fritz, M., *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Basingstoke, Palgrave, 2013, pp. 67-83.
- Tashakkori, A. y Creswell, J. H., «Editorial: The New Era of Mixed Methods», *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 1 (2007), pp. 3-7.

- Thomson, R., Bell, R., Holland, J., Henderson, S., McGrellis, S., y Sharpe, S., «Critical moments: Choice, chance and opportunity in Young people's narratives of transition», *Sociology*, 36, 2 (2002), pp. 335-354.
- Verd, J. M., Vero, J. y López Andreu, M., «Trayectorias laborales y enfoque de las capacidades: Elementos para una evaluación longitudinal de las políticas de protección social», *Sociología del Trabajo*, 67 (2009), pp. 127-150.
- Verd, J. M. y López-Andreu, M., «The Rewards of a Qualitative Approach to Life-Course Research. The Example of the Effects of Social Protection Policies on Career Paths», *FQS – Forum: Qualitative Social Research*, 12, 3 (2011), Art. 15.
- Verd, J. M. y López-Andreu, M., «La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 138 (2012), pp.135-148.
- Wheaton, E. y Gotlib, I. H., *Trajectories and turning points over the life course: concepts and themes*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.